مذنسرات جلسب

ينتفي حضور الاشخاص التلية اسماؤهم في الوقت المعين لرؤية الدعاوى المقامة عليهم لهان لم يحضروا تجري عليهم الاحكام المنصوصة في قانون أصول المحاكمات الجزائية

نوع الجريمة	الساعية	التاريسخ	المحكمة	الاسـم
جزائية السبب بالوفاه جسزاء مسير التهريب التسبب في الابلاء الايداء البلغ الايداء وسوق مارة بدردرى	1 - Lune 4 - C - C - C - C - C - C - C - C - C -	1 1444/4/4· 1444/4/4· 1444/4/4· 1444/4/4 1444/4/4 1444/4/4·	بداية جزاء عمان المحجزاءالزرقاء امانة العاصمة المحارك البدائية صلح السلط	الحاجي عزيز مصطفى عدا محدا محدا محدود معيد فاطمه احمد حسن فاطمه احمد عيد الياس حبيب عيد توفيق محمد المحايري مللال احمد عبد الله عبد المذم داود عيد الله خلف التوايه (ابو الفهد) محمد مفضي حسن الشناق محمد مصطفى قطيشات بسام شامخ عبد ربه

المناكة الاردنية المناشعة

عمان : الاربعاء ٨ رمضان شنة ١٣٩٩ ه. المسوافق ١ آب سنة ١٩٧٩م. العسدد ٢٨٧٤

الفهرس

مفحة	نظام مدار الرباد	نسسام رقسم (۲۸) لسنة ۱۹۷۹
1247	نظام معدل لنظام مركز التدريب الاحصائي الاردني نظام مدخاف مئيس ترال	لسسام رقسم (۲۹) لسنة ۱۹۷۹
1 2 4 1	نظام موظفي مؤسسة التدريب المهني نظام موظف المؤسسة العدريب المهني	ام رقسم (۰ ۷) لسنة ۱۹۷۹
1 294	نظام موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	حيع خطـــأ
10.4		

مديريسه المطابسيع المسكريسة

نح السين لللعل ملك الملكة للعلابة الماتمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور وبناء على ماقرره مجلس الوزراء بتاريخ ٢٤/٦/٢٤

نأمر بوضع النظام الاتي : ـــ

نظام رنم (۱۹۷) لسنة ۱۹۷۹

نظام معدل لنظام مركز التدريب الاحصائي الاردني

الهادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام مركز القدريب الاحصائي الاردني) ويقرأ مع النظام رقم (١٠٦) لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فيما يلي بالنظام الاصلي وما طرأ عليه من تعديلات كنظام واحد ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ــ يلغى نص الفقرة (أ) من المادة (٣) من النظام الاصلي ويستعاض عنه بالنص التالي : ــ

المادة ٣ - يلغى نص المادة (١٤) من النظام الاصلي ويستعاض عنه بالنص المتالي : ــــــ

دة ١٤ —اسس النجاح

تحدد علامات النجاح بما في ذلك العلامة الدنيا للنجاح والعلامة النهائية لاي موضوع وعلامة الامتحسان السنوى والمعدل العام والنقدير العام وغير ذلك من اسس النجاح بموجب تعليات يصدرها الوزير بناء على تنسبب اللجنة

المادة ٤ ــ يلغى نص الفقرة (ج) من المادة (١٥) من النظام الاصلي ويستعاض عنه ;النص التالي : ـــ

ج ــ اذا بلغ تقصير الطالب في نهاية الفصل الاول نصف المواد المقررة فيه فيفصل من المركل .

الحسين بن طلال

1444/7/48

وزير العدل ووزير دولة لشؤون رئيس الوزراء رئاسة الوزراء بالوكالة ووزير الخارجية والدناع المعهلمة والإدار احمد عبد الكريم الطراونه غالب بركسات يزير التبوين وزير الاوتناف والشؤون وزير الانشاء والتعمير ووزير والمقدسات الاسلامية دو لــــة للشؤون الخارجيـــة مروان القاسم كامسل الاشريف حسن ابراهيم ح وزيرالثقافـــة والشياب الصناعة والنجارة الشؤون البلدية والتروية نجم الدين الدجاني الشربف فواز شرف ابراهيم ايسوب عبد الرؤوف الروابده سليمان عسرار وزير الزراعة ووزير الوامسسلات



الفصل الثاني

ملاكالمؤسسة

المادة هـ أ _ يقسم موظفو المؤسسة الى :

۱ ـــ موظفین مصنفین

وهم اللَّـين يعينون في وظائف دائمة مصنفة وفقا للدرجات المبينة في المادة (٦) من هذاالنظام

۲ -- موظفین غیر مصنفین:

وهم اللَّين يعينون في الفئات المنصوص عليها في المادة (٧) من هذا النظام

وهم اللين يعينون بوظائف لمدة محدودة بموجبعقود للقيام باعمال ومهام على حساب المحصصات المرصودة في موازنة المؤسسة لهذا الغرض .

ب — يحق للمدير للعام تعيين اشخاص للعمل في المؤسسة لقاءاجور بوءية ويخضعون تقانون العمل المعمول به.

المادة ٣ ــ أ ــ تحدد درجة الموظف المصنف وراتبهوزياداته السنوية كما يلي :

	- د الساريد الله يي .		
الزيادةالسنوية	اعلى مر بوطها	ادنى مربوطها	الدرج_ة
بالدينار	بــالدينار	بالــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	· ·
۸٫۰	٠ د٢٦٣	111	الاولى
ەر ھ	۵ ر۱۸۳	148	الثانيـــة المانية
ەر £	٥ر١٢٩	47"	الثالثة
ەر۳	۵۸۸	٦ ٤	الرابعة الله -
٥ر ٢	٠٠٠،	į o	الحام <i>س</i> ة المامسة
،ر۲	٠ر ٤٣	۳٥	السادسة

ب ــ يقرر المجلس عدد الوظائف المصنفة في كل درجة بناء على تنسيب المدير العام .

المادة ٧ ــ أ ــ تحدد فئات الموظف غير المصدف وراتبه وزياداته السنوية كما يلي : ـــ

زیادتها السنـو بــة بالدینار	اعلى مربوطها بالدينار	ا دنی مربوطها بالدینار	. فثات الموظف غير المصن اسم الوظيفة	الفقيه
٠ ر ٢	178	۸۲	مدرب مهني	الأولى
٥ر٢	11	٤١	مساعد مدرب مهني سائق سيارة	الثانية
•و\	71	۳۱	طاهي مقصف ، مأمور مقسم دستاني حارس مدني مواسل سائق دراجه	الثارثية .

ب ــ يقرر المجلس عدد الوظائف غير المصنفة في كل فئة بناء على تنسيب المدير العام ،

مى داسي للعق من المكترك المالا سيالها ميد

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور وهناه على ماقرره مجلس الوزراء بتاريخ ١/٧٩/٧ نأمر بوضع النظام الآتي : _

نظام رقم (۲۹) لسنه ۱۹۷۹

نظام موظفى مؤسسة التدريب المهني

صادر بالاستناد الى المادة (١٣) من قانون مؤسسة التدريب المهني رقــــم (٣٥) لسنة ١٩٧٦

الفصل الاول

المادة ١ ـــ بسمىهذا النظام(نظامموظفيمؤصسةالتدريبالمهنيلسنة ١٩٧٩)ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدةالرسمية المادة ٧ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثًا وردت في هذا النظام المعاني المحصصة لها ادفاه مالم تدل القرينــة على غير ذلك .

: مجلس ادارة المؤسسة

: رايس المجلس

: مدير عام المؤسسة

: مجموع المراكز المقررة في الدرجات والفثات المنصوص عليها في هذا النظام .

لجنة الموظفين المؤلفة بمقتضى احكام هذا النظام بـ

: كل شخص يعين بقرار من المرجع المحتص في احدى الوظائف المدرجة في ملاك المؤسسة

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية الحكومية المختصة .

المادة ٣ ــ مع مراعاة احكام المادة (٤) من هذا النظام تسري احكام هذا النظام على جميع الموظفين الله في يتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة .

المادة ٤ _ أ _ تطبق احكام نظام الحدمة المدنية المعمول به على موظفي المؤسسة في الحالات غير المنصوص عليها

ب - تحقيقا للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة يمارس المجلس صلاحيات مجلس الــوزداء ورئيس الوزراء، ويمارس الرئيس صلاحيات الوزير المختص كما يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل

- المادة ٨ -- في حالة وصول الموظف الى اعلى مربوط الدرجـــة التي يشغلها وليس بالامكان ترفيعه الى الدرجة الاهل لاي سبب من الاسباب ، فيمنح زيادته السنوية كما هي مقررة لدرجته لمدة اقصاها خمس سنوات ،
- المادة ٩ ــ تؤلف في المؤسسة لجنة لسمى (لجنة الموظفين) يعين المجلس رئيسا لها واربمــــة اعضاء من كبار موظفي المؤسسة بناء على تنسيب المدير العام ، وتتخذ قراراتها بالاجماع الو بالاكثرية .
 - المادة ١ تختص اللجنة بتقديم العنسيب في الامور التالية : ـــ
 - أ تعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم وانهاء خدماتهم واتخاذ الاجراءات العاديبة بحقهم .
 ب- ترشيح الموظفين للبعثات العدريبية والعلمية

الفصل الشسالث تعيين المـوظفـين

- المادة ١١ ـــ أ ـــ يعين الموظفون للصنفون في الدرجات الاولى والثانية والثالثة والموظفون بعقود الدين تزيد رواتبهم عن مائة دينار بقرار من الحجلس بناء على تنسيب اللجنة
 - ب- يتم تعيين باقي الموظفين في المؤسسة بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة .
- المادة ١٧ ــ لايجوز تعيين اصحاب المؤهلات المبينة ادناه في الوظـــاثف المصنفة في المؤسسة بدرجات ورواتب زُبد
- أ خريج المدارس الاعدادية والحائر بعد ذلك على شهادة مدرسية اختصاصية او مهنية بعد دراسة ثلاث سنوات او ما يعادلها في ادنى مربوط الدرجة السادسة .
- ب- حامل شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة (التوجيهي / الفرع المهني) او ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة .
- ج لحريج المعاهد التي مدة الدراسة المهنية الكامله فيها سنة واحدة بعد شهادة الدراسة الثانويسة الاردنية
 العامة او ما يعادلها براتب السنة الخامسة من الدرجة السادسة .
- د محريج المعاهد التي مدة للدراسة المهنية الكامليه فيها سنتان بعد شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة او ما يعادلها براتب السنة الثانية من الدرجة الخامسة .
- حريج المعاهد التي مسدة الدراسة المهنية الكاملة فيها ثلاث سنوات بعسد شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة او ما يعادلها برائب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة .
- ر خريج الجامعات والكليات العالية الذي يحمل الشهادة الجامعية الاولى (بكالوريوس او ليسانس) في ادنى مربوط الدرجة الرابعة .
- ز خريج الجامعات والكليات العاليـــة الذي يحمل شهادة الديلوم للدراسات العليا بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة .
- عربج الجامعات والكليات العالية الذي يحمل الشهادة الجامعيسة الثانية (الماجستير) براتب المنا الخامة من المدرجة الرابعة .

- ط حامل شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجةالثالثة .
- ى خريج الجامعات والكليات العالية الذي يحمل الشهادة الجامعية الاولى في حقل الهندسة مراتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة .
- ث خريج الجامعات والكليات العالية الذي يحمل شهادة الدبلوم للدراسات العليا في حقل الهندسة بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى براتب السنة السابعة من الدرجة الرابعة .
- ل خريج الجامعات والكليات العالية الذي يحمل الشهادة الجامعية الثانية (الماجستير) في حقل الهندسة في ادنى مربوط الدرجة الثالثة .
 - م حامل شهادة الدكتوراه في حقل الهندسة براتب السنة الثامنة من الدرجة الثالثة ،
- المادة ١٣ لايجوز ان يعين موظف بالدرجة الاولى او بالدرجة الثانيسة او يرفع الى اي منهما الا اذا كان حائزًا على الشهادة الجامعية الاولى على الاقل .
- المادة ١٤ يجوز الاخد بالخبرة العملية بعين الاحتبار في تحديد الدرجة او راتب المرشح لاي وظيفة في المؤسسة شريطة ان تكون الخبرة مما يقطلبها العمل في المؤسسة وان يعتمد في ذلك تمديد المؤهـــل العلمي الاخير او الخبرة اللاحقة لاي مؤهل علمي سابق ايهما افضل لمصلحته في التعيين ،
- المادة ١٥ أ عند تعيين الموظف في المؤسسة لاول مرة يكون تحت للتجربة لمدة ستة اشهر ويصبح الموظف مثبعا تلقائياً في الحدمة اعتباراً من تاريخ انتهاء مدة التجربة، وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاء خدمته وتعتبر مدة التجربة قبل التثبيت جزءا من خدمة الموظف الفعلية .
- ب سـ يجوز انهاء خدمات الموظف لعدم كفاءته او لسوء سلوكه خلال مسدة التجربة بقرار من المرجع المختص بتعيينه ولا يحق له المطالبة بأي تعويض نتيجة لللك، كما " يجوز اعادة تعيهنه مرة اخرى .
- ج اذا اعيد تعيين الموظف الذي لم يكمل مدة تجربته الاولى فيجب ان يوضع تحت النجربة من جديد كما يوضع تحت النجربة بجددا كل من امضى خارج المؤسسة مدة تزيد عن ثلاث سنوات .

- المادة ١٦ يحدد اليوم الاول من شهر كانون الثاني من كل سنة موعدا لمنح الزيادة السنوية العادية للموظف ، ويمنح الموظف زيادة نسبية لاقرب نصف دينار او دينار حسب مقتضى الحال عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه والحادي والثلاثين من شهر كانون الاول من تلك السنة وتمنح الزيادة السنوية العادية للموظف بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف .
- المادة ١٨ سـ ينهه الموظف الذي يرد عنه تقرير بدرجة (ضعيف) الى مظاهر تقصيره ويطلب منـه تحسين عمله وتلافي تقصيره . واذا ورد عنه بعد ذلك تقرير آخر بدرجة (ضعيف) فللجنة ان تنسب بأنهاء خدماته :

ما داس الشوال

المادة ٢٤ ــ أ ـــ تتحمل المؤسسة نفقات ركيب الهو اتف ونقلها ورسوم الاشتراك فيها واجور المخابرات الرسميةو ذلك للمدبر العام ولاي موظف آخر يرى المجلس ضرورة وجود هاتف في منزله .

ب ــ يجوز للمير المام صرف ملابس للموظفين غير المصنفين حسب التعليمات التي يقررها .

الفصيل الحامس

النقل والتكليف والانتداب والاعارة

المادة ٢٥ ــ يجوز للمدير العام ان بنقل اي موظف من وظيفة الى اخرى من نفس المستوى وبنفس الدرجة والراتب و •ن مركز عمله الى مركز عمل آخر داخل المملكة وفقا لمتطلبات العمل ومصلحة المؤسسة .

المادة ٢٦ ــ للمدير العام عند شغور وظيفة لاي سبب كان ، تكلين موظف آخر للقيام بها انناء الدوام الرسميوذلك بالاضافة الى وظيفته الاصليــة . ولايتقاضي الموظف المكلف اي علاوات او مكافآت لقاء قيامـــه بالاعمال الاضافية التي كلف بها .

المادة ٢٧ ـــ أ ـــ للمدير العام انتداب اي موظف للعمل في احدى الدوائر الحكومية او المؤسسات العامة الرسمية بعد موافقة الموظف وبالشروط التي يقررها المدير العام على ان لاتتجاوز مدة الانتداب سنة واحدة . ب ــ يتقاضى الموظف المنتدب رواتبه وعلاواته ومكافآته المستحقة من المؤسسة .

المادة ٢٨ ــ يجوز للمجلس الموافقة على اعارة اي موظف مصنف للخدمـــة في الدو اثر والمؤسسات الحكوميـــة الاقتصادية والمالية والدولية او الاقليمية او المحلية وذلك بناء على طلبهــــا وبعد موافقة الموظف ويراعي في ذلك ما يلي : ــــ

أ _ يقرر المحلس مدة الاعارة وشروطها الاخرى على ان لانتجاوز مدَّمها ثلاث سنوات ، ولايجــوز اعارة الموظف بعد تلك المدة الا بعد مرور ثلاث سنوات على تاريخ انتهاء اعارته الاخيرة.

ب ـ نعتبر المدة التي يقضيها الموظف معارا خدمة في المؤسسـة ، وتحسب لغابات استحقـــاق الزيــادة

 ج - لا يتقاضى الموظف المعار طيلة مدة اعارته من المؤسسة اي جزء من راتبه وعلاواته ومكاف آته ولا يستحق اي اجازات عن مدة الاعارة .

د ـ يعاد الموظف عند انتهاء اعارته الى وظيفته السابقة او الى وظيفة مناسبة اخرى ذات راتب يعــــادل راتبه الذي كان يستحقه لو لم تجر اعارته .

ه ــ باستثناء ما ورد في هذه المادة ، لايستفيد الموظف طيلة مدة اعارته من اية حقوق او امتيـــازات نص عليها في هذا النظام والتعليات الصادرة بموجبه بما في ذلك صندوق الادخار والمعالجةالطبيـــة.

ا و -- تم اعارة المدير العام بقرار من مجلس الوزراء بنهاء على تنسيب المحلس وتنطبق عليه احكهام لاعاره المنصوص عليها في هذا الفصل.

المادة ١٩ ـــ يجوز للمدير العام ان يمنح الموظف الذي يبدى جدارة في عمله زيادة سنوية اضافية واحدة كما هي مقررا المرجته او الفئته على ان يكون قد ورد عنه تقريران سنويان متتاليان من رئيسه الماشر بدرجة (جيد)رعل ان لايحصل على اكثر من زيادتين اضافيتين خلال مكوثة في الدرجـــة الواحدة ، وتمنح هذه الزيادة في اليوم الاول من شهر كانون الثاني من السنة .

المادة ٧٠ ـ أ ــ يتم ترفيع الموظفين الى الدرجات الاولى والثانية والثالثة بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة . ب ــ يتم ترقيع بقية الموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنه .

المادة ٢١ ــ أ ـــ يجوز ترفيع الموظف المصنف من درجة الى درجة اعلى شاغره اذا كان مستوفيا للشروط التااية: ــ ١ – انْ يَكُونَ قد امضي في خدمة المؤسسة مدة سنة على الاقل ، على ان لايقل راتبـــه الشهري [عن راتب السنة الرابعة من الدرجة التي يشغلها .

٢ ــ ان يكون آخر تقرير سنوي ورد هنه بتقدير جيد .

ب – يحسب راتب السنة الرابعة من اي درجة كما يلي :

رالب ادنى مربوط الدرجة مضافا اليه الحد الاقصى لثلاث زيادات سنوية عادية . ج – يراعي في تقبيم عمل اي موظف الخايات ترفيعه المؤخلات العلمية الحاصل عليها والكفاءة في العمل |

ااادة ٧٧ ــ أ ــ اذا حصل موظف على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهلالذي يحمله ويتصل مباشرة بعمل المؤسمة أ فيجول للمدير العام بناء على تنسيب اللجنة منح الموظف الراتب المقرر للشهـــادة التي حصل عليها | حسب احكام هذا النظام اذا كان الراتب الذي كان يتقاضاه اقل من راتب الشهادة ، اما اذا كان

١ – زيادة سنوية واحدة اذا حصل على شهادة البكالوريوس او الدبلوم .

٧ - زياد أين سنويتين اذا حصل على شهادة الماجستير شريطة أن لا يكون قد حصل على زيادة الدبلوم المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة والا فيعطى زيادة سنوية واحدة .

٣ - ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهادة الدكتوراه شريطـــة الايكون قد حصل على زيادات الدبلوم والماجستير القررة في البندين (١و٢) من هذه الفقرة . اما اذا كان الموظف قد حصل على ذلك فيمنح فرق عدد الزيادات بحيث لا يتجاوز بجمـــوع ما يمنح له ثلاث

المادة ٧٣ ــ أ ــ يجوز منح الموظف زيادة سنوية واحدة في ايءن الحالتين التاليتين : ـــ

١ – اذًا اكمل بنجاح دورة تدريبية تتصل بطبيعة عمله لا تقل مدتها عن اربعة اشهر او مايعادلها او (١٩٢) سَاعة تدريبية فعلية او ما يعادلها من الساعات المعتمدة .

٢ – اذا حضر دورة ندريبية او اكبر تتصل بطبيعـــة عمله لمدة لاتقل عن ستة اشهر او ما يعادلما ﴿ ولا يتطلب اشتراكه فيها اجتيازه امتحانات او اختبارات مقررة و ثبتانه داوم ما لا يقل

عن ٨٠٪ من مدة الدورة او الدورات .

ب - لغايات هذه المادة تمني عبارة الساعة المعتمدة: وحدة دراسية تدريبية نتكون من ستة عشر ساعة دراسية للريبية صيفية مقررة في منهاج الدورة او البرنامج)و تتطلب دراسة خارجية مرافقة تعلال

الفصل السادس

الدوام والاجازات

المادة ٧٩_ أ _ تنظم شؤون الدوام والاجازات لموظفي المؤسسة بمقتضي تعليمات يصدرها المجلس. ب - اذ تغيب الموظف عن العمل بعذر مشروع فعليه ان يعلم رئيسه المباشر بذلك فوراً بأي وسيلة قبل

انقضاء يوم العمل التالي على تغيبه وان يثبت ذلك بتعبثته النموذج المقرر لهذه الغاية حال التحسانه

المادة ٣٠ أ _ يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله دون سبب مقبول اكثر من محمسة عشر يومسا متفرقة خلال السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متتالية و يصدر القرار في هذه الحالة من قبسل

ب — لايستحق الموظف أي رواتب او علاوات او مكافآت عن المدة التي يتغيب فيها عن مركز عمله

المادة ٣١ ــ يستمحق المدير العام والموظفون في المؤسسة اجازاتهم السنوية العادية كما يلي :

أ -- المديـــر العام

۳۰ يوم عمل ب- ۱ - الموظف من الدرجة الاولى او الثانية ۲۲ يوم عمل

 ٢ - الموظف من الدرجة الثالثة او الرابعة ٣ – الموظف من الدرجة الخامسة اوالسادسة

۲۲ يوم عمل ۱۸ يوم همل والموظف غير المصنف.

المادة ٣٧ــ يمنح الموظف اجازة مرضية بقرار من الطبيب المعتمد من المؤسسة اذا كانت مدة الاجازة لاتزيد عسن اسبوع واحد وعلى ان تحسم من اجازته السنوية العادية واذا زادت عن ذلك فتمنح من اللجنة الطبيسة:

المادة ٣٣ ـ يتقاضى الموظف الحجاز اجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهور الستة الاولى ، ونصف راتبه مع العلاوات وكامل العلاوة العائلية عن المدة التي يقضيها في المرض بعد ذلك لغاية ستــــة اشهر اخرى ويمتير بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية.

المادة ٣٤ أ _ اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة السنة المبينة في المادة (٣٣) من هذا النظـــام فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية فاذا وجدت لدى معاينته مرة ثانية ان مرضه غير قابل للشفــاء فتنهي خدماته بقرار من المجلس اذا كان من موظفي الدرجة الاولى أو الثانية أو الثالثة ، ويقرارمن المدم العام بالنسبة لبقية الموظفين :

ب- اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينة الموظف بعد مرور السنة المشار اليها ان مرضه قابل الشفاء ولكنه ايس قادرا على استئناف حمله فللمجلس تمديد اجازته المرضية مدة اخرى لاتتجاوز سنسة اشهر بدون راتب وعلاوات باستنثاء العلاوة العائلية التي بجب ان تدفع كاملة في جميع الاحوال.

 حــ لايجوز انهاء حمل الموظف لعدم لياقته الصحية ولو قررت اللجنة الطبية انه اصبح حاجزاعن القيام أ بمهام وظیفته وانه لافائدة ترجی من تمدید اجازته المرضیة الا بعد ان مکون قــــد اعطی اجـــازه مرضية لاتقل عن ستة أشهر براتب كامل مع العلاوات كحد ادنى وذلك من التاريخ الذي تحــده اللجنة للطبية كبداية لمدة اجازته المرضية.

المادة ٣٥- قرئيس بتنسيب من المدير العام واسبب طارىء في حالة عدم استحقاق الموظف اجازة عادية ان يمنحـــه اجازة عرضية براتب وعلاوات لمدة لاتتجاوز اسبوعا في السنة وبدون راتب وعلاوات لمدة لاتتجساوز للائة اسابيع في السنة .

المادة ٣٦ أ _ يجوز منح الموظف اجازة دراسية او اكثر بدون راتب او علاوات لمدة لاتزيد في مجموعهـــا على صنتين خلال خدمته بغية تحسين مستواه الثقساني او العملي او المسلكي او المهني اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات المؤسسة وتمنح تلك الاجازة بقرار من الرئيس بناء على تنسيب المدير العام ولايتقاضي الموظف المحاز اجازة دراسية علاوةسفر واجور انتقال او ايعلاوات اخرى،ولاتمتهر تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية في المؤسسة.

ب ــ اذا كانت الاجازة الدراسية بقصد الحصول على شهادة الدكتوراه فيجوز تمديدها لسنــة ثالثه .

ج – لا يجوز منح الموظف اجازة دراسية الا اذا اكمل مدة لانقل عن ثلاث سنوات في خدمة المؤسسة وحصل على وثيقة قبول رسمية من الجهة التي يرغب الدراسة او التدريب فيها .

د - على الموظف بعد انتهاء اجازته الدراسية ان يقدم وثيقة مصدقة من الجهة التي درس أو تدرب فيها تبين سير دراسته او تدربه الى المؤسسة واذا قصر عن ذلك خلال مدة شهرين من انتهاء اجازتـــة فيعتمر فاقدا لوظيفته من تاربخ بدء اجازته

ه ـ يجوز ملء وظيفة الموظف الذي اجيز اجازة دراسية بصورة مؤقتة بموجب عقد او بوكـــالة ولمدة لاتزيد عن مدة الاجازة الدراسية ولا يجوز ملء الوظيفة باكثر من موظف واحد ، على ان ينص العقد على انهاء خدمة الموظف المتعاقد في حالة الغاء اجازة الموظف قبل انقضاء مدَّما المقررة.

المادة ٣٧ — تستحق الموظفة الحامل هند الولادة اجازة امومة اقصاها اربعـــون يوما براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية ولا تعتبر هذه الاجازة جزءًا من الاجازة السنويَّة العادية .

المادة ٣٨ -- للرئيس منح الموظف الذي يود اداء فريضة الحبج اجازة لا تزيد مدتها عن ثلاثة اسابيع براتب كامل مم طيلة مدة خدمته في المؤسسة .

المادة ٣٩ ــ تسري احكام الاجازات المرضية والدراسية واجازة الحج على المدير العام :

المادة ٤٠ ــ تنظم جميع الشؤون الاخرى للاجازات بتعليمات يصدرها المدير العام .

الفعبل السسابع

الممالجة الطبيسة

المادة 1\$ -- أ ــ تؤمن المؤسسة الرعاية الطبيـــة للمدير العام وللموظفين وفقا للتعليمات التي يضعها المجلس بما في ذلك تمديد المبالمغ التي يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرحاية ،

ب - لغايات تطبيق احكام الفقرة (أ) من هذه الماده ، تشمل عائلة الموظف ما يلي :--

٢ ــ الأولاد حتى سن الحادية والعشرين اذا كانو ا يعيشون معه وبتولى اعالتهم .

٣ ــ الوالدين اللذين يعيلهما الموظف .

المادة ٤٢ — اذا رأت اللجنة الطبية ضرورة معالجة الموظفين خارج الملكه فتدفع المؤسسة .

أ ـ جميع نفقـات الدفر والفحوص والاستشفاء الطبي وجميع نفقات المستشفى الاخرى اذا تمت
 المعالجة في المستشفى .

ب جميع نفقات السفر والفحوص والمعالجة و اثمان الادوية بالاضافة الى كامل علاوات السفر المقررة
 بموجب هذ النظام ، عن كل لياسه يقضيها في الخسارج لغايات المعالجة اذا كانت المعالجة تم
 خارج المستشفيات .

الفصل الثامن

اجور الانتقال والسفر وبدلاتســه

المادة 27 ـــ أ ـــ تؤدى للموظف عند نقله من مكــــان الى آخر داخل المملكة اجور انتقاله وافراد اسرته ونقـــل امتعته البيتية من مركز اقامته او وظيفته الى المركز اللـى نقل اليه وفقا للترتيب التالمي :

سیارة شحن حمولــــة ۱۲ طن	بالقطار او اســی	سیارة رکوب کاملة (او مقعد لکل فرد من افسراد اسرته ایهما	الدرجــة موظف الدرجـة الاولى او الثانية او الثائـــة
۱۰ طن	لانيسة	افضّل له) مقعدله ولكل فرد من افراد اسرته	موظف الدرجــة الرابعـــة او الحامــة اوالـــادسةوبقيةالموظفين.

ب – تطبق التعرفة المقررة في وزارة المالية لسيارات الركوب وسيارات الشمحن .

المادة ٤٤ ــ للمدير العام ان يمنح عــــلاوة نقل شهرية لاى من مشغلي الدرجات التالية لتغطيه تكاليف تنقلام في مهمأتهم الرسمية اثناء الدوام الرسمي او بعده حسب الترتيب التالي :

الدرجة الاولى ٢٠ دينارا الدرجة الثانية ١٥ دينارا الدرجة الثالثة ١٥ دينارا

ويوقف صرف هذه العلاوة عن المدة التي يتغيب فيها الموظف عن مركز ممله لمدة تزيد عن شهر واحد.

المادة 20 ـــ أ ــ تصرف اجور كيلو مترية بالمعـــدل المقرر للدوائر الحكومية للموظفين الدين يتقاضون العلاوات الشهرية المقطوعة المنصوص عليها في المادة (٤٤) من هذا النظام وذلك في حالة استعمال سياراتهم في اعمال رسمية للمؤسسة خارج حدود مناطق البلديات التي تقــم مراكز اعمالهم فيها .

ب - تصرف اجور كيلومتر بالمعـــدل المقررية بالدوائر الحكومية للموظفين الذين يستعملون سياراتهم الحاصة في تأدية اعمال رسمـــية للمؤسسة داخل او خارج حدود مناطق البلديات التي تقع مراكز اعمالهم فيها ، وذلك اذا كانوا لا يتقاضون العلاوات الشهرية المقطوعـــة المنصوص عليها في المادة (٤٤) من هذا النظام

المادة ٤٦ – يسمح للموظف عند سفره داخـــل او خارج المملكة في مهــــة رسمية باستعمال وسائل السفر وفقـــــًا للترتيب التالي : ـــ

بالطائرة	بالباخرة	بالقطـــار	سيارة ركوب	الدرجـــة
اولی	اولی	اولی	کاملـــة	موظف الدرجة الاولى
سیاحیة	ثانیسة	اولی	کاملـــة	موظف الدرجة الثانية او الثالثة
سیاحیة	سیاحیة	ٹانی <u>ــ</u> ة	مقعـــد	الموظفون الاخرون

المادة ٤٧ ــ أ ــ اذا كلف او انتدب او استدعي موظف للقيـــام بعمل رسمي في غير مركز عمله الرئيسي داخـــل المملكة فندفع له علاوات السفر النالية عن كل ليلة :ـــ

موظف الدرجة الاولى موظف الدرجة الثانية او الثالثة ٨ دنانير موظف الدرجة الرابعة او الحامسة ٣ دنانير بقية الموظفين ٤ دنانير

ب - اذا لم تتطلب المهمــة المبيت وتجاوزت مدتها ست ساعات او تجاوزت مدتها ساعتين بعد الدوام الرسمي فتدفع للموظف نصف العلاوات المقرره في الفقرة (آ) من هذه المادة .

ج ــ تدفع للموظف مياومات كاملة عن خمسة ايام بالمعدلات المنصوص عليهـــا في هذه المادة وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمل جديد في مدينة اخرى داخل المملكة .

اادة ٤٨ – أ – اذا او فد الوظف في مهمـــة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها في الحارج دون تحديد لعـــدد الليالي وتشمل علاوات السفر جميع النفقات التي يتكبدها الموظف بما في ذلك اجور النقل الداخلي : ــــ الموظف بما في ذلك اجور النقل الداخلي : ــــ

		Ç	
الدرجية	الدرجية	الدرجسة	
ەو ۲	٣٠ ٤	١٠٢	
بالدينار	بالدينار	بالدينار	
Ye	۴.	٤٠	١ – الدول الاميريكيةوالاوربيـــة
			و هول الحليج و اليابان ٢ ـــ الدول الاخرى
٧.	Y•	۳.	۲ — الدول الاخرى

ب — اذا كان الموظف الموفد بمهمة رسمية يمل بضيافة الجهة الموفد اليها فتدفع له علاوة بمعدل (٣٠٪) بمقتضى احكام الفقرة (١) من هذه المادة .

المادة ٤٩ – تحدد علاوات السفر التي تدفع لاعضاء المحلس اذا اوفدتهم المؤسسة في مهمة رسمية بقرار من المجلس على ان لا تريد على (٥٠) ديناراً لكل ليلـــة ، ويمنح رئيس الوفد المسمى علاوة اضافية قدرهــــا (٥٠٪) من العلاوات المقررة .

المادة . ٥ – باستثناء ما نص عليه في المواد من (٤٣ – ٤٩) من هذا النظام يطبق نظام الانتقال والسفر رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٨ وأي نظام اخر يعدله او يحل محله على موظفي المؤسسة على ان يمارس المجلس صلاحيسات مجلس الوزراء ورثيس الوزراء ويمارس رئيس المحلس صلاحيات وزير الماليسة كما يمارس المدير العسام صلاحيات الوزير المحتص .

الفصل التاسع

البعثسات والدورات التدريبيسة

المادة ٥١ ــ أ ــ اذا او قد موظف في بعثة دراسية او تدريبية خارج المملكة لمدة اقصاها اربعة أشهر ولم تصرف له اي مخصصات او نقدم له اي تسهيلات من جهة اخرى فتدفع له بالإضافة لاجور السفر والرسرم المدرسية واثمان الكتب علاوة شهرية حسب الجدول التالي : _

	مناقه لأجوز السف والسدا	ی حصو به به	J 41 0	الباها فيمروا
المادة ٥٥ ــ تطبق احكام نظام البعثات العلمية المعمول به على صائر الشؤون الاخرى المتعلقـــة بالمبعوثين في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام :	المراجع والرهوم	العالي :	سب الجدول ا	المفوسية وائمان الكتب علاوة شهرية س
غير المنصوص عليها في هذا النظام ،	الدرجة ٥ و ٦ والموظفين	الدرجسة	الدرجسة	
	غير المصنفين	24761)	
الفصل العاشر	بالدينار	بالدينــار		١ الدول الاميركيــة والاوروبيـــة
صندوق الاهخسار				ودول الشرق الاقص والكويت
المادة ٥٦ ـــــــــــــــــــــــــــــــــــ	14.	18.	17.	والسعوديسسة وباقي دول الخليسج ٢ — الدول الاشعرى
ب يحسم من كامل الرائب الاساسي الشهري لكل عضو تابع للصندوق ١٠٪ (عشرة بالمائة) ويودع في المدندية في المدندة في المدندة في المدندة المساسي الشهري الكل عضو تابع للصندوق ١٠٪ (عشرة بالمائة) ويودع	1	11.	14.	
نا الله الله الله الله الله الله الله ال				ب — اذا او فله موظفه في رودته ديا تري

ب - اذا اوفد موظف في بعثة دراسية او تدريبية خارج المملكة لمدة اقصاها اربعة اشهر على نفقة جها اخرى غير المؤسسة وكانت مخصصات الجمهة الاخرى والتسهيلات التي تقدم له اقل من العلاوان التي تدفع بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة فيدفع له مقدار الفرق بين ما تقدمه الجهـــة الاخرى والعلاوآت المقررة في ثلك الفقرة .

المادة ٥٢ ــ أ ــ اذا اوفد موظف في بعثة دراسية او تدريبيــة خارج المملكة لمدة تزيد عن اربعة اشهر عـــلى لفنة أ المؤسسة ولم تصرف له اي مخصصات او تقدم له اي تسهيلات من جهة اخرى فتدفع له بالاضافة لاجور السفر والرسوم المدرسية واثمان الكتب علاوة شهرية حسب الجدول التالي : ـــ

الدرجة ٥ و ٦ والموظفور غير المصنفين بالدينــــار	الدرجـــة ۲ ، ۳ ، ۲ بالدينــــار	1	١ الدول الاميركيــة والاوروبيــــة
4. A.	14.	11.	ودول الشرق الاقصى والكويت والسعوديسة وباقي دول الحليج . ٢ – الدول الاخرى ٢ – اذا اوفد موظف في بعثة د.) . تــــــــــــــــــــــــــــــــــ

ب – اذا اوفد موظف في بعثة دراسية او تدريبية خارج المملكة لمدة تريد عن اربعة اشهر على نفقة جه اخرى غير المؤسسة وكانت المخصصات والتسهيلات المقدمة من الجهة الاخرى اقل من العلاوات التي تدفع بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة فيدفع له مقدار الفرق بين ما تدفعه الجهة الاخسرى والعلاوات المقروة في ثلك الفقرة .

المادة ٥٣ – اذا اوفد الموظف للتدرب او للدراسة فيعتبر في حكم الموفد في مهمة رسميـــة وذلك اللاصبوعين الاولبن من مدة تدريبه او دراسته ويتقاضى علاوات الحفر الخاصة بالمهات الرسمية .

الفصل العاشر صندوق الادخسسار

المادة ٥١ ــ أ ــ للمدير العام ان يمنح الموظف الموفد في بعثة دراسية او تدريبية سلفة على راتبـــه لا تتجاوز مجموع

ب ـــ اذا كانت مدة البعثة اقل من اربعة اشهر فيجوز للمدير العام ان يمتح الموظف الموفد سلفة مهاومات

رواتبه لمدة البعثة او الرواتب المستحقة لمدة ستة اشهر ايهما اقل .

على راتبه بحيث لا تنجاوز مقدارها العلاوات المقررة .

- الادة ٥٦ _ أ ــ ينشأ في المؤسسة صندوق ادخار يشترك حكما في عضويته المدير العام وجميع موظفي المؤسسة ، ب -- يحسم من كامل الرائب الاساسي الشهري لكل عضو تابع للصندوق ١٠٪ (عشرة بالمائة) ويودع في الصندوق في حساب خاص باسم العضو .
- ج ــ تدفع المؤسسة شهريا لحساب العضو ما قيمته (١٠٪) (عشرة بالمائة) مـن كامل راتبه الشهري
 - د ــ يبدأ اشتراك الموظف في صندوق الادخار من تاريخ تثبيته في ملاك الحدمة الدائمة .
- المادة ٧٧ ـــ تنظم جميع الشؤون الاخرى المتعلقة بصندوق الادخار بتعليات يصدرهــــا المجلس بمــــا في ذلك استثمار اموال الصندوق :

الفصل الحسادي عشر الاجراءات التأديبية

- المادة ٥٨ اذا ارتكبالموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليباتوالقرارات المعمول بها او اقدم على أي تصرف او عمل يحل بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به او يعرقلها فتوقع علية احدى العقوبات المسلكية للتالية
 - 1 التنييه الخطي
 - ب ــ الاندار الخطى
 - ج الحسم من الراقب الشهري الاساسي بما لا يزيد عن ربعه في الشهر الواحد
 - د ـــ حجب الزيادة السنوية العادية
 - ه تأخير الترفيع
 - و تنزيل الراتب .
 - ز 🗕 تنزيل الدرجة
 - ح ــ العـــزل .

- المادة ٥٩ ــ أ ــ تفرض عقوبات التنبيه والانذار والحسم من الراتب و حجب الزيادة السنوية العادية على جمبا الموظفين إبقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة إ
- ب تفرض عقوبات تأخير الترفيع وتنزيل الراتب وتنزيل الدرجة والعزل على جميع الموظفين بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة .
 - المادة ٦٠ ــ أ ــ يعزل الموظف في احد الاحوال التالية : ـــ
 - ١ اذا صدر قرار من اللجنة التأديبية بعزله
- ٧ اذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب ذنبا آخر و فرضت عليه عقو بة تنزيل الدرجةمرة ثانيا ٣ - اذا حكم عليمه من محكمة مختصة بجناية او جنحة مخلسة بالشرف كالسرقة والاحتبال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة او اية جريمة مخلة بالاخلان العامة واكتسب الحكم الدرجة القطعية .
- ؛ اذا حكم عليه بالحبس من محكمة اردنية محتصة في اية جريمة أخرى لمدة شهرين على الاتل ب ــ تتخذ القرارات اتنفيذ اجراءات العزل في الحالات المنصوص عليها في البنود ٣،٢، ٤ منالفقرة ﴿ (أ) من هذه المادة من قبل المرجع المختص بالتعيين .
 - المادة ٣١ للمدير العام ان يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى اللجنة من مغادرة المملكة .
- المادة ٢٢ ــ اذا اقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب ان لاتتخذ بحقه اي اجراءات تأديسية فاشته عن التهمة الجزائبة | الموجهة لليه الا بعد ان يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية .
- المادة ٦٣ ــ أ ــ على المدير العام ان يكنف يد الموظف عن العمل اذا احيل الى اللجنة او الى المدعي العاماو الىالمحكة | ب – المعوظف المكفوفة يدهعن العمل الحق في ان يتقاضى نسبة من مجموع ما يتقاضاه من ر انبوعلاوان لانزيد عــن النصف ، حسبها يقرره المدير العـــام وذلك عن كامل المدة المكفوفة بـــد الموظف
- عــن المدة الني او قف فيها عن العمل .
- واذا لم تسفر الاجراءات المتخذه بحقه عن عزله او الاستغناء عن خدماته فيستحق راتبه كاملام العلاوات عن المدة التي اوقف فيها عن العمل اذا كانت تلك المـــدة ستة أشهر او اقل. اما انا | زادت مدة وقفه عن ألعمل ستة اشهر فيمطى راتبه الكامل مع العلاوات عن الستة اشهر الاول ونصف الراتب مع نصف العلاوات عن المدة الزائدة عن الستة اشهر .

(2) (1) (1) (1) (2) (3) (4) (4) (4)

الفصل الثاني عشر انتهاء الخدمة والمكافآت

ا الدة ٦٤ ــ تعتبر خدمة الموظف منتهية في احدى الحالات التالية :_ أ – تبول الاستفالة

ب– فقد الوظيفة

المادة ٦٥ ــ أ ـــ تقبل استقالة الموظف بقرار من المرجع المختص بالتعيين .

ج - عدم اللياقة الصحية

د — العـــزل

و – فقد الجنسية

ز ــ إلغاء الوظيفة

ح-- الوفساة

ب - على الموظف الذي يرغب في تقديم استقالته ان تكون الاستقالة خطية وعلى ان يستمر في اداء و اجباته الى ان يتسلم اشعارا حطيا بقبولها

بلوغ سن الستين و للمجلس تمديد الخدمة في هذه الحالة لمدة لاتزيد عن خمس سنوات .

- جـــ يجب على الموظف الذي يرغب في الاستقالة ان يقدم طلـــب الاستقالة قبل شهر على الاقل من تاريخ نفاذهــــا .
 - المادة ٦٦ ــ أ ـــ اذا انتهت خدمة الموظف في المؤسسة لاي سبب كان ماعدا العزل فيدفع له مايلي : ـــ
 - ١ المبالغ المتجمعة لحسابه في صندوق الادخار
 - ٢ اارواتب والعلاوات المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة
 - ٣ راتب الاجازة العادية المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة .
 - ٤ راتب الشهر الاخير عن كل سنة قضاها في خدمة المؤسسة .
- ب اذا انتهت خدمة الموظف بالعزل فيدفع له مجموع مساهماته في صندوق الادخار فقط وعائداتها وها ورد في البندين (٢ ، ٣) في الفقرة (أ) من هذه المادة .

الفصل الثالث عشر

احكمام عامسة

- المادة ٣٧ يحدد المجلس حقوق المدير العام المالية وذلك في الحالات غير المحددة او المنصوص عليها في حدا النظـــام بما في ذلك المكافسات والتعويضات وعلاوات الانتقال والسفر اسوة بمسا يمنح لسائر الموظفين بمقتضى
- المادة ٦٨ أ تعتبر المدة التي امضاها الموظف في خدمة المؤسسة قبل صدور هذا النظام جزءا لايتجزأ من خدمته الفعلية في المؤسسة و

المادة ٦٩ – للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اصدار اي تعليمات براها ضرورية لتطبيق احكام هذا النظام .

الحسين بن طلال

1444/4/1

رئيس الوزراء ووزيسر الخارجيسة والدنساع م ض بسدران	ووزير الانشاء والنعمير سُؤونالخارجية بالوكالة ــان ابو عوده	ووزير دولةللا	وزیـــــــــر السیاحـــة والاثار خالب برکـــات
وزير العدل ووزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء بالوكالة احمد عبد الكريم الطراونه	وزيــــــــــر العبــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	زير الاوتاف والشؤون والمتنسات الاسلامية كليل الثريسة	ولايـــــر و التبوين م روان القاسم
يـــــر وزيــــر محــــة الداخلهــة الرؤوف الروايده سليمان عرار	البلدية والتروية ال	وذهـــر النتفة والشبغ الشريف فواز شرف	وزيــــــن المشامة والتجاريً نجم الدين الدجاني
المسر وزيسسر المقل العقية القابيسية سعيد بينسو محسد الدباس	النتـــل ج	وزير الزراعة ووزير التربية والتعليم بالوكالة حكمت الساكست	وزيــــر الموامــــلات سعيد التــل

نى الحسيق للفعل منتر كالملكة للالاتيالية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور وبناء على ماقرره بجلس الوزراء بتاربيخ ٧/١/١٩٧٩. نأمر بوضع للنظام الآتي : ـــ

نظام رقم (٧٠) لسنة ١٩٧٩

نظام موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

صادر بالاستناد الى المادة (٧٦) من قانون الضيان الاجتماعي رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨

الفصـــل الاول تعـــاريف

المادة ١ -- يسمى هذا النظام (نظام موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة ١٩٧٩) ويعمــــل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٧ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثًا وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها ادناه مالم تدل القرينة على غير ذلك: ـــ

المؤسسة المؤسسة العامة للضيان الاجتماعي المجلس ادارة المؤسسة

الرايس ويس المجلس

المدير العسام مدير حام المؤسسة

اللجنسة لجنة الموظفين المؤلفة بمقتضى احكام هذا النظام

الموظف كل همخص يعين بقرار من المرجع المختص في احدى الوظـــاثف المدرجة في ملاك المؤسسة .

اللجنة الطبية الحكومية المختصة

المادة ٣ – مع مراعاة احكام المادة (٤) من هذا النظام تسري احكام هذا النظام على جميع الهوظفين قلمين يتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة . المادة ٤ – أ – تطبق احكام نظام الحدمة المدنية المعمول به على موظفي المؤسسة في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام .

ب ـ تحقيقا للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة يمارس المجلس صلاحيــــات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء ، ويمارس الرئيس صلاحيات الوزير المختص كما يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل.

الفصل الثاني

ملاكالمؤسسة

المادة ٥ ــ أ ــ يقسم موظفو المؤسسة الى:

۱ – موظفین مصنفین :

وهم اللين يعينـــون في وظائف دائمــة مصنفة وفقا للدرجات المبينة في المـــادة (٦) من هذا النظاء

٧ – موظفين غيـــرمصنفين:

وهم اللهي يعينون في الفئات المنصوص حليها في المادة (٧) من هذا الفظام

٣ ــ موظفين بعقود:

وهم الذين يعينون بوظائف لمدة محدودة بموجب عقود للقيام باعمال ومهام على حسساب المخصصات المرصودة في موازنة المؤسسة لهذا الغرض.

ب— يحق للمدير العام تعيين اشخاص للعمـــل في المؤسسة لقاء اجور يومية ويخضعون لقانون العمـــل المعمول به

المادة ٦ ـــ أ ــ تحدد درجة الموظف المصنف وراتبه وزياداته السنوية كما يلي:

	4-		a sti
الزيادةالسنوية بالدينار	اعلى مربوطها بالدينسيار	ا دن ى مر بو طها بالدينار	الدرجـــــ
Joins	والمستهدية والمستقبل والمستوان والمستوان والمستوان	141	الارلى
۸۰۰	*2777		الثانية
هُره	٥ر١٨٣	141	الثالثة
	۱۲۹۰	44	
ەرۇ .		7.8	الرابعة
٥ر٣	ە ر ۸۸		الحامسة
•ر ۲	*(•)*		السادسة
٠٠٫٧	۰ د۲۳	٣•	
		د اله ظائم المايية : س	^{ب –} يقرر المحلس عد

ب - يقرر المحلس حدد الوظائف المصنفة في كل درجة بناء على تنسيب المدير العام.

المادة ٧ – أ – تحدد فثات الموظف غير المصنف وراتبه وزياداته السنوية كما يلي :

زيادتها السنويــــة بالدينار	اعلىمربوطها بالدينـــار	ادنىمر بوطها بالدينـــار	اسم الوظيفة	الفشية
۰٫۳	178	٨٢	فنسي أ	الاولى
YJ0	91	13	فنسيب	الثانية
مر ۲	41	21	سائق سيارة	
۱٫۰	٦٧	41	طاهي مقصف مأمور مقدم بستاني حارس مدني مراسل سائق دراجه	الثالثة

- ب- يقرر المجلس حدد الوظائف غير المصنفة في كل فئة بناء على تنسيب المدير العام؛ المادة ٨ في حالة وصول الموظف الى اعلى مربوط الدرجه التي يشغلها وليس بالامكان ترفيعه الى الدرجسة الاعلى لاي سبب من الاسباب ، فيمنح زيادته السنوية كما هي مقررة لدرجته لمدة اقصاها خمس صنوات.
- المادة ٩ تؤلف في المؤسسة لجنة تسمى (لجنة الموظفين) يعين المجلس رئيسا لها واربعة اعضاء من كبار موظفسي المؤسسة المؤسسة بناء على تنصيب المدير العام ، وتتخذ قراراتها بالاجهاع او بالاكثرية.
 - المادة ١٠ ـ تختص اللجنة بتقديم التنسيب في الامور التالية: ــ
 - أ تعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتهم وانهاء خدماتهم واتحاذ الاجراءات التأديبية بحقهم:
 - ب-- لرشيح الموظفين للبعثات التدريبيه والعلمية.
- جــ اي مهام اخرى يحيلها المدير العام على اللجنة بما يدخل ضمــن صلاحياته بمقتضى احكـــام الفانون او هذا النظام،

الفصـــل الثالث تعيين الموظفين

- المادة ١١ ــ أ ـــ يعين الموظفون المصنفون في الدرجات الاولى والثانية والثائثة والموظفون يعقود الدين تزيد رواتبهم عن مائة دينار بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة .
 - ب ــ يتم تعيين باقي الموظفين في المؤسسة بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة .
- المادة ١٧ ــ لايجوز تعيين اصحاب المؤهلات المبينة ادناه في الوظائف المصنفة في المؤسسة بدرجـــات وروائب تزيد عن الدرجات التالية : ــ
 - حاملو شهادة الدراسية الثانوية او ما يعادلها في ادنى مربوط الدرجة السادسة و



ج ــ خريجو المعاهد التي مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد شهادة الدراسة الثانوية أو ما يعادلها في ادل مربوط الدرجة الحامسة .

- د ... خريجو المعاهد التي مدة الدراسة الكاملة فيها الغزث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية او مايعادلما براتب السنة للرابعة من الدرجة الخامسة .
- ه ـ خريجو الجامعات والكليات العالية للدين يحملون الشهادة الجامعية الاولى(البكالوريوس اوالليسالس) بمن فيهم حاملو البكالوريوس والليسانس في التمريض مهما كانت مدة دراستهم في ادنى مربوط
- و خويجو الجامعات والكليات العالية الدين يحملون شهادة دبلوم الدراسات العليا بعد الحصول مل الشهادة الجامعية الاولى براتب السنة الثالثة من المدرجة الرابعة :
- ز خريجو الجامعات والكليات العالية الدين يحملون شهادة الماجستير براتب السنة الحامسة من الدرجة الرابعة؛ ح - حاملو شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة •
- طُــ خريجو الجامعات والكليات العالية اللـهن يحملـــون الشهادة الجامعية الاولى في حقـــول الصيدة والهندسة وطب الاسنان براتب للسنة الخامسة من الدرجة الرابعة .
- ى خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة دبلوم الدراسات العليا بعد الشهادة الجامعة ا الاولى في حقول الصيدلة والهندسة وطب الاسنان براتب السنة السابعة من الدرجة الرابعة .
- ك ــ عريجو الجامعات والكليات العالية اللهن يحملــون شهادة الماجستير في الصيدلة والهندسة وطب أ الاسنان برائب السنة الاولى من الدرجة الثالثة .
- ل -- خريجو الجامعات والكليات العالية اللـين يحملون الشهادة الجامعيـــة الاولى في حقل الطب البشري | براتب السنة الاولى منى للدرجة الثااثة .
- الشهادة الجامعية الاولى في حقل الطلب البشري براتب السنة الثالثة من الدرجة الثالثة .
- ن -- خريجو الجامعات والكليات العالية الدين يحملون شهادة دبلوم اختصاص لمدة سنعين بعد الشهادة الجامعية الاولى في حقل الطب البشري براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة .
- المادة ١٣ لايجوز ان يعين موظف بالدرجة الاولى او بالدرجة الثانية او يرفع الى اي منهما الا اذا كان حازًا على الشهادة الجامعية الاولى على الاقل .
- المادة ١٤ يجوز الاخد بالخبرة العملية بعين الاعتبار في تحديد درجة او راتب المرشح لاي وظيفة في المؤسسة شريعة إ ان تكون الحبرة بما يتطلبها العمل في المؤسسة وان يعتمد في ذلك تحديد المؤهل العلمي الاخير او الحبرا اللاحقة لاي مؤهل علمي سابق ايهما افضل لمصلحته في التعيين .
- المادة ١٥ أ عند تعيين الموظف في المؤسسة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة ستة أشهر ويصهـــــــ الموظف إ مثبتا تلقائيا في الحدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التحربة ، وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاه خدت وتعتبر مدة التجربة قبل التثبيت جزءاً من خدمة الموظف الفعلية .
- ب ــ يجوز انهاء خدمات الموظف لعدم كفاءته او لسوء سلوكـــه خلال مدة التجربة بقرار من المرج الهبتص بتعبينه لايحســق له المطالبة بأي تعويض تتيمجة المــــاك ، كما لايجوز احادة تعيينه مرة اخرى ا اذا احید تعیین الموظف الذي لم یکمل مدة تجربته الاولی فیجب ان بوضع تحت التجربة من جلبا كما يوضع تحت التجربة عددا كل من امضى خارج المؤسسة مدة تزيد عن ثلاث سنوات ه

الفصل الرابسع الزيسادة والترفيع والمكافسأة

- الله ١٦ ــ يحدد اليوم الاول من شهر كانون الثاني من كل سنسة موعدا لمنبع الزيادة السنويسة العادية للموظف ، ويمنح الموظف زيادة نسبية لاقرب نصف دينار او دينار حسب مقتضي الحال عن المدة الواقعـة بين تاريخ تعيينه والحادي والثلاثين من شهر كانون الاول من تلك السنة ، وتمنيح الزيادة السنوبــة العادية للموظف بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف ع
- اللاه ١٧ يجرى اعداد تقارير سنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين في الدرجات الثانية الى السادسة والموظفين غير المصنفين حسب النهاذج المقررة وثقدر كفاءة المرظف باحدى التقديرات التالبة 1 ــــ چید ، مناسب ، ضعیف
- الله ١٨ ينبه الموظف الدي يرد عنه تقرير بدرجة (ضعيف) الى مظاهر تقصيره ويطلب منه تحسين عمله وثلاقي تقصيره و اذا ورد هنه بعد ذلك تقرير آخر بدرجة (ضعيف) فللجنة ان تنسب بانهاء خدماته ،
- اللاة ١٩ ــ يجوز للمدير العام ان يمنح الموظف الذي يبدي جدارة في عمله زيادة سنوية اضافية واحدة كما هي مقررة لدرجته او لفئته على ان يكون قد ورد عثه تقريران سنويان متتاليان من رئيسه المباشر بدرجــــة (جيد) وعلى الله لا يحصل على اكثر من زيادتين اضافيتين خلال مكوثه في الدرجة الواحدة ، وتمنح هذه الزيادة في اليوم الاول من شهر كالمون الثاني من السنة .
- م خريجو الجامعات والكليات العالمية الدين يحملون شهادة دبلوم اختصاص لمدة سنة كاملسة بله الادة ٢٠ ـ أ ـ يتم ترفيع الموظفين الى الدرجات الاولى والثانية والثالثة بقرار من المجلس بنساء على تنسبب اللجنة ب - يتم ترفيع بقية الموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة
- المادة ٢١ ــ أ ــ يجوز ترفيع الموظف المصنف من درجة الى درجة اعلى شاغرة اذا كان مستوفيا للفروط التالية: ــ ١ - ان يكون قد امضى في خدمة المؤسسة مدة سنة على الاقل ، على ان لايقل راتبه الشهري عن راتب السنة الرابعة من الدرجة التي يشغلها ،
 - ٧ -- ان يكون آخر تقرير سنوي ورد عنه بلقدير جيد ،
 - ب يمحب راتب السنة الرابعه من اي درجة كما يلي : -رائب ادنى مربوط الدرجة مضافا اليه الحد الاقصى لثلاث زيادات سنوية حادية ،
- ج يرامي في تقييم عمل اي موظف لغايات ترفيعه المؤهلات العلمية الحاصل حليها والكفاءة في العمل والاقدمية في الدرجة ،
- الادة ٢٧ أ اذا حصل موظف على مؤهل علمي جديد أعلى مسن المؤهل الذي بحمله ويتصل مباشرة بعمل المؤسسة فيجوز للمدير العام بناء على تنسيب اللجنة منبح الموظف الراتب المقرر للشهادة التي حصل طيها حسب احكام هذا النظام اذا كان الراتب الذي يتقاضاه اقل من راتب الشهادة ، اما اذاكان راثبه مساويا الرائب المقرر لتلك الشهادة او يزيد عليه فيجوز منحه ما يلي ١ ـــ
 - أيادة سنوية واحدة إذا حصل على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم

- ٢ زيادتين سنويتين اذا حصل على شهادة الماجستير شريطة ان لا يكون قد حصل على زبادة الدبلوم المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة والا فيعطى زيادة سنوية واحدة،
- ٣ ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهـادة الدكتوراه شريطة الا يكـــون قد حصل فل الموظف قد حصل على ذلك فيمنح فرق عدد الزيادات بحيث لا يتجاوز مجموع ما يمنح له
- ب ــ يجوز تصنيف الموظـــف غير المصنف اذا حصل على مؤ هــــل علمي اوفني يؤهلـــه للتعيين إ
 - المادة ٢٣ ــ أ ـــ يجوز منح الموظف زيادة صنوية واحدة في اي من الحالتين التاليتين : ـــ
- ١ اذا اكمل بنجاح دورة تدريبية لتصل بطبيعة عمله لاتقل مدتها عن اربعة اشهر او ما يعادلما او (۱۹۲) ساعة تدريبية فعلية او ما يعادلها من الساعات المعتمدة .
- ٢ اذا حضر دورة تدريبية او اكثر تتصل بطبيعة عمله لمدة لائقل عن ستة اشهر او مايعادلها ولا يعطلب اشتراكه فيها اجتيازه امتحانات او اختبارات مقررة واثبت انه داوم ما لايقل عن ٨٠٪ من مدة الدورة او الدورات .
- ب لغايات هذه المادة تعنى عبارة الساعة المعتمدة : وحدة هراسية تدريبية تتكون من سعة عشر ساعة أ دراسية تدريبية صفية مقررة في منهاج الدورة أو (البرنامج) وتتطلب هراسة خارجية مرافقة تعادل اثنتين وثلاثين ساعة .
- المادة ٢٤ ــ أ ــ تصرف للمدير العام ولجميع الموظفين في المؤسسة مكافأة تعادل رواتبهم وعلاواتهم عن شهرين في السنة ، يدفع نصفها الآول في نهايـــة شهر حزيران ونصفهــــا الثاني في نهايـــة شهر كانـــون أ
- ب -- لاتصرف هذه المكافأة عن المدة التي لايتقاضي المدير العام او الموظف عنها راتبا لاي سببكان اذا [زادت هذه المدة عن شهر واحد .
- المادة ٢٥ ــ أ ــ تعجمل المؤسسة نفقات تركيب الهوائف ونقلها ورسوم الاشتراك فيها واجور المخابرات الرسم ا وذلك للمدير العام ولاي موظف آخر يرى المجلس ضرورة وجود هاتف في منزلسه :
 - ب يجوز للمدير العام صرف ملابس للموظفين عير المصنفين حسب التعليمات التي يقررها ه

المنقل والتكليف والانتداب والاعسارة

- المادة ٢٦ يجوز العدير العام ان ينقل اي موظف من وظيفة الى اخرى من نفس المستوى وبنفس الدرجة واارانب
- او من مركز عمله الى مركز عمل آخر داخل المملكة وفقاً لمتعللبات العمل ومصلحة المؤسسة » ولمادة ٧٧ ـــ للمدير العام عند شغور وظيفة لاي سبب كان ، تكليف موظف اخر للقيام بها اثناء الدوام الرسمي وذلك
- بالاضافة الى وظيفته الاصلية و ولايتقاضي الموظف المكلف أي علاوات أو مكافآت لقاء قيامه بالاعال

- المادة ٢٨ ــ أ ـــ للمدير العام انتداب اي موظف للعمل في احدى الدواثر الحكومية او المؤسسات العامة الرسمية بعد مو افقة الموظف وبالشروط التي يقررها المدير العام على ان لاتتجاوز مدة الانتداب سنة واحدة . ب ــ يتقاضى الموظف المنتدب رواتبه وعلاواتة ومكافآته المستحقة من المؤسسة :
- المادة ٢٩ ــ بجوز للمجلس الموافقسـة على اعـــارة اي موظف مصنف للخدمــة في الدواار والمؤسسات الحكومية الاقتصادية والمالية والدولية او الاقليمية او المحلية وذلك بناء حلى طلبها وبعد موافقـــة الموظف ويراعي في ذلك ما يلي : ـــ
- أ ــ يقرر المجلس مــدة الاعارة وشروطها الاخرى على ان لا تتجاوز مدتها ثلاث سنوات ، ولا يجوز اعارة الموظف بعد تلك المدة الا بعد مرور ثلاث سنوات على تاريخ انتهاء اعارته الاخيرة و
- ب ــ تعتبر المدة التي يقضيها الموظف معارا خدمــة في المؤسسة ، وتحسب لغايات استحقاق الزيــادة السنوية والترفيح •
- ولا يستحق اي اجازات عن مدة الاعارة .
- د ــ بعاد الموظف عند انتهــاء اعارته الى وظيفته السابقة او الى وظيفة مناسبة اخرى ذات راتب يعادل راثبه الذي كان يستحقة لو لم تجر اعارته .
- والمعالجة الطبية .
- و -- تتم احارة المدير العام بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنطبق عليه احكام الاحارة المنصوص عليها في هذا الفصل .

الفصل السادس

السيدوام والإجسازات

- المادة . ٣ أ ... تنظم شؤوه الدوام والاجازات لموظفي المؤسسة بمقتضى تعليات يصدرها المجلس .
- ب ــ اذا تغیب الموظف عن العمل بعدر مشروع فعلیه ان یعلم رئیسه المباشر بدلك فورا بأی وسیله قبل
- يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عملسه دون سبب مقبول اكثر من خمسة عشر يوما معفرقة خلال السنة الواحسدة او اكثر من سبعة ايام متعالية ويصدر القوار في هذه الحالة من قبل المرجع المحتص بالتعيين .
- ب لا يستخق الموظف اي رواتب او حلاوات او مكافآت عن المدة التي يتغيب فيها عن مركز عمله الرسمي دون عذر مقبول 🔹

المادة ٣٢ – يستحق المدير العام والموظفون في المؤسسة اجازاتهم السنوية العادية كما يلي 3

أ ـــ المدير العام ۳۰ يوم عمل

ب - ١ – الموظف من الدرجة الاولى او الثانية ٢٦ يوم عمل

٢ – الموظف من الدرجة الثالثة او الرابعة

٣ – الموظف من اللدرجة الخامسة او السادسة ١٨ يوم عمل والموظف غير المصنف •

المادة ٣٣ ــ يمنح الموظف اجازة مرضية بقرار من الطبيب للعتمــد من المؤسسة اذا كالمت مدة الاجازه لا تزيد من اسبُوع واحدوعلى ان تحسم من اجازته السنوية العادية واذا زادت عن ذلك فتمنح من اللجنة الطبية ه

المادة ٣٤]ــ يتقاضي الموظف المجاز اجــــازة مرضيـــة راتبه كاملا مـع العلاوات عن الشهور الستة الاولى ، ونصف راتبه مــع العلاوات وكامل العلاوة العائلية عن للمــــــة التي يقضيها في المرض بعد ذلك لمدة ستة اشهر اخرى ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي تحددة اللجنة الطهية و

المادة ٣٥ _ أ _ الحالم بشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مـــدة السنة المبينه في المـــادة (٣٣) من هذا النظام فتعاد معاينتة من قُبل اللجنة الطبية فاذا وجدت لدى معاينته مرة ثانية ان مرضه غير قابل للشفاء فتنهى عدماته بقرار من المجلس اذا كان من موظفي الدرجـــة الاولى او الثانية او الثالثـــة ، وبقرار من المدير العام بالنسبة لبقية الموظفين و

ب ــ اذا وجدتاللجنة الطبية (لدى معاينة الموظف بعــــد مرور الســـنة المشار اليها ان مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استثناف حملسه فللمجلس تمديد اجازته المرضية مده اخرى لا تتجاوز سنة أشهر بدون راتب وحلاوات باستثناء العلاوة العائلية التي يجب ان تدفع كاملة في جميع الاحوال»

 ح - لا يجوز انهاء عمل الموظف لعدم لياقته الصحية ، ولو قررت اللجنة الطبية انه اصبح حاجزا عن القيام بمهام وظيفته وانه لا فائدة ترجى من تمديد اجازته المرضية ، الا بعد ان يكـــون قد أعطي اللى تحدده اللجنة الطبية بداية لمدة اجازته المرضية و

المادة ٣٦ ــ للرئيس بتنسيب من المدير العام ولسبب طارىء في حالة عـــدم استحقاق الموظف اجازة عادية ان يمنحه اجسازة عرضية براتب وعلاوات لمدة لا تتجاوز أسبوعا في السنة وبدون والمب وعلاوات لمدة لا تتجاوز

- يجوز منع الموظف اجسازة دراسية أو اكثر بدون راتب او علاوات لمدة لا تزيد في مجموعها على منتين محلال خدمته بغيسة تحسين مستواه الثقاني او العملي او المسلمكي اوالمهني اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات المؤسسة وتمنح للك الاجازة بقرار من الرئيس بناء على تنسيب المديرالعامه ولا يتقاضى الموظف المجساز اجازة دراسية علاوة سفر واجور انتقال او اي علاوات اخرى ١ ولا تعدير تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية في المؤسسة .

ب ـ اذا كانت الاجازة الدراسية بقصد الحصول أعسلى شهادة الدكتوراه فيجوز تمديدها لسنة ثالثة و

العمقد على انهاء خدمة الموظف المتعاقد في حالة الغاء اجازة الموظف قبل انقضاء مدتها المقررة . المادة ٣٨_ تستحق الموظفة الحامل عند الولادة اجازة امومة اقصاها اربعون يوما براتب كامل مع العلاوات بنــــاء على تقرير طبي من طبيب او قابلة قانونية ولاتعتبر هذه الاجازة جزءًا من الاجازة السنوية العادية .

ج – لا يجوز منح الموظف اجازة دراسية الا اذا اكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في خدمة المؤسسة

د ـ على الموظف بعد انتهاء اجازته الدراسية ان يقدم وثيقة مصدقة من الجهه التي درس او تدرب فيها

بجوز ملء وظیفة الموظف الدي اجیز اجازة دراسیة بصورة مؤقتة بموجب عقد او بو كالة ولمدة

لاتزيد عن مدة الاجازة الدراسية ولا يجوز ملء الوظيفة باكثر من موظف واحد ، على ان ينص

وحصل على وثبقة قهرل رسمية من الجهة الني يرغب الدراسة او التدرب فيها .

المادة ٣٩_ للرئيس منح الموظف الذي يود اداء فريضة الحج اجازة لانزيد مدتها عن ثلاثة اسابيع براتب كـــامل مع العلاوات بالاضافة الى الاجازة العادية التي يستحقها ولاتمنح هذه الاجازة للموظف الا مرة واحدة طيلة مدة خدمته في المؤسسة.

المادة . 3 ـ تسري احكام الاجازات المرضية والدراسية واجازة الحرج على المدير العام،

يعتبر فاقدا لوظيفته من تاريخ بدء اجازته .

اللهة 21 ــ تنظم جميع الشؤون الاخرى للاجازات بتعليمات يصدرها المدير العام.

الفصل السابع

المعالجة الطبية

تؤمن المؤسسة الرعاية الطبية للمدير العام وللموظفين وفقا للتعليات التي يضعها المحلس بمسا في ذلك تحديد المبالغ الِّي يترتب اقتطاعها شهريا من رواتهم مقابل تلك الرعاية ،

ب - لغايات تطبيق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة ، تشمل عائلة الموظف مايلي: ــ

٢ — الاولاد حتى سن الحادية والعشرين اذا كانوا يعيشون معه ويغولى اعالتهم :

٣ -- الوالدين اللدين يعيلهما الموظف،

المادة ٣٣ ـــ اذا رات اللجنة الطبية ضرورة معالجة الموظفين خارج المملكة فتدفع المؤسسة ،

 جميع نفقات السفر والفحوص والاستشفـاء الطبي وجميع نفقـات المستشفى الاخرى اذا تمت المعالجة في المستشفى

 ب- جميع نفقات السفر و الفحوص و المعالجة و اتمان الادوية بالاضافة الى كامل علاوات السفر المقررة بموجب هذا النظام ، عن كل ليلة يقضيها في الحارج لغايات المعالجة اذا كانت المعالجة تتم خــــارج



الغصل الثامن

اجسور الانتقسال والسفر وبدلاته

للادة ٤٤٪ أ _ تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر داخل المملكة اجور انتقاله وافراد اسرته ونقل امتعقه المبعدة المبعية من مركز اقامته او وظيفته الى المركز الذي نقل اليه وفقا للترتيب التالي: __

سيارة شحن	بالقطار	سیارةر کو پ	الدرجــة
۱۲ طن حمولة	اولى	کاملة (او مقعد اکمل فرد من افراد اسر تـــه	موظف الدرجة الاولى او الثانية او الثالثة
۱۰ طق	ٹائیة	ابهما افضل له). مقعد له ولكل فرد من افراد اسرتـــه	موظف الدرجة الرابعة او الخامسة او السادسة وبقية الموظفين و

ب- تطبق النعرفة المقررة في وزارة المالية لسيارات الركوب وسيارات الشحن،

المادة ٤٥ ــ للمدير العام ان يمنح علاوة نقل شهريـــة لاي من مشغلي الدرجات التاليه لتغطية تكــــاليف تنقلاتهم في مهماتهم الرسمية اثناء الدوام الرسمي او بعده حسب العرتيب المتالي : ـــ

۲۰ هینارا	اللىرجة الاولى
۱۰ دینارا	اللدرجة الثانية
۱۰ دئائر	الدرجة الثالثه
ة عند المدة التسعيد	ويرقف صرف هذه العلاو

ويوقف صرف هذه العلاوة عن المدة التي يتغيب فيها الموظف عن مركز عمله لمدة تزيد عن شهر واحد ٥

ب - تصرف اجور كيلومتريه بالمعدل المقرر للدوائر الحكومية للموظفين الدين يستعملون سياراتهم الخاصة في تأدية اهمال رسمية للمؤسسة داخل او خارج حدود مناطق البلديات التي تقم مراكز اعمالهم فيها ، وذلك اذا كانوا لا يتقاضون العلاوات الشهرية المقطوعة المنصوص عليها في المسادة (٤٥) من هذا النظام.

المادة ٤٧ ــ يسمح للموظف عند سفره داخل او خارج المملكة في مهمة رسمية باستعمال وسائل السفر وفقا للترتيب التالي : ــ

إبالطائرة	بالباخرة	بالقطار	سيارة ركوب	الدرجــــة موظف الدرجة الاول
اولی سیاحیة سیاحیة	اولی ٹانیة سیاحیة	اوىل اولى ئائية	کاملة کاملة مةحسد	و عنص المدرجة الثانية أو الثالثة الموظفون الاخرون

الاذ ٤٨ ــ أ ــ اذا كلف او انتدب او استدعى موظف القهـــام بعمل رسمي في غير مركز عملـــه الرئيسي داخل المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة : ـــ

موظف الدرجة الاولى موظف الدرجة الثانية او الثالثة A دنانير موظف الدرجة الرابعة او الخامسة ۲ دنانير بقية الموظفين \$ دنانير

ب ــ اذا لم تتطلب المهمة المبيت وتجاوزت مدتهـا ست ساعات او تجاوزت مدتهــا ساعتين بعد الدوام الرسمي فتدفع للموظف فصف العلاوات المقروة في الفقرة (أ) من هذه المادة ،

ج – تدفع المعوظف مياومات كاملة عن خسة ايام بالمعدلات المنصوص عليها في هذه المادة وذلك عند
نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عملي جديد في مدينة اخرى داخل المملكة و

الذا 19 - أ - أذا أوفد الموظف في مهمة رسمية خارج المملكسة فتدفع له علاوات السفر العالية عن كلُّ ليلسة يقضيها في الحارج دون تحديد لمدد الليالي وتشمل علاوات السفر جميع النفقسات التي يتكبدهسا الموظف بما في ذلك أجور النقل الداخل : -

الدرجة	اللرجة	الدرجمة	
• و	۳ و ٤	١٠٢	
بالديةار	بالديـــنار	بالدينسار	
Y•	۳.	٤٠	١ — الدول الاميركية والاوروبية
			ودول الخليج واليابان
٧.	40	۴.	۲ الدول الاخرى

ب -- اذا كان الموظف الموفد بمهمة رسمية يحل بضيافة الجهة الموفد اليها فتدفع له علاوة بمعدل (٣٠٪)
 ب بمقتضى احكام الفقرة (١) من هذه المادة ه

للاة ٥٠ - تحدد علاوات السفر التي تدفع لاعضاء الحبلس اذا اوفدتهم المؤسسة في مهمة رسمية بقرار من المجلس على ان لا تزيد على (٥٠) دينار لكل ليلة ، ويمنح رئيس الوفد المسمى علاوة اضافية قدرها (٥٠٪) من العلاوات المقررة .

الدة اهـ باستثناء ما نص عليه في المواد من (٤٣ ـ • •) من هذا النظام يطبق نظام الانتقال والسفر وقم (٣٧) لسنة ١٩٧٨ وأي نظام اخر يعدله او يحل محله على موظفي المؤسسة على ان يمـــارس المجلس صلاحيــات على الوزواء ورئيس الوزواء ويمارس رئيس المجلس صلاحيات وزير الماليـــة كما يمارض المدير المـــام صلاحيات الوزواء المختص ه



الفصل التاسع البعدات التدريبية

		٠. رو سوي	
الدرجه٥،٦ والموظفين	الدرجة	الدرجة	
غير المصنفين	£ (4 (4	١	
بالدينار	بالدينــار	بالدينسار	
Jan-1	E-MANAGEMENT - SPACE	-	١ – الدول الاميركيــة والاوروبيــــة
			ودول الشرق الاقصى والكويت
414.	12.	17.	والسعوديسة وباقي دول الخليبيج
14.			٧ – الدول الاخسرى
1	11.	14.	
•		فيا المارس	ب أذا أوفاد موظف في يعثة در أسه أو تلد مدة .

ب — اذا اوفد موظف في بعثة دراسيه او تدريبية خارج المملكة لمدة اقصاها اربعة اشهر على نفقة جها اخرى غير المؤسسة وكانت مخصصات الجهة الاخرى والتسهيلات التي تقدم له اقل من العلاوات التي تدفع بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة فيدفع له مقدار الفرق بين ما تقدمه الجهة الاخرى والعلاوات المقررة في تلك الفقرة .

المادة ٣٣ ــ أ ــ اذا اوفد موظف في بعثة دراسية او تدريبية خارج المملكة لمده تزيد عن اربعـــة اشهر على نفة المؤسسة ولم تصرف له اي غصصات او تقدم له اي تسهيلات من جهة اخرى فتدفع له بالاضافة لاجور السفر والرسوم المدرسية وانمان الكتب علاوة شهرية حسب الجدول التالي : ـــ

* 90 والموظف غير المصنف	الدرجة ۲،۳،۲	الدرجة ١ بالدينــــار	
بالـــدينار	بالدنـــار		 اللول الاميركية والاوروبية ودول الشرق الاقصى والكويت والسعودية وباتي دول الحليج
٠,٠	111		

ب - اذا اوفد موظف في بعثة هراسية او تدريبية خارج المملكه لمدة اربعة اشهر او اكثر على نفقة جها اخرى غير المؤسسة وكانت المخصصات والتسهيلات المقدمة من الجهة الاخرى اقل من العلاوان التي تدفع بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة فيدفع له مقدار الفوق بين ما تدفعة الجهة الاخرى.

۲ · الغول الاعرى

المادة ٤٥ — اذا اوفد الموظف للثدوب او للنواسة فيعتبرفي حكم الموفد في مهمة رسمية وذلك للاسبوعين الاولين من مدة تدريبه او دراسته ويتقاضى علاوات السفر الحاصة بالمهمات الرسمية و

Chain Car 1:

للدة ه مــــ أ ــــ للمدير العام ان يمنح الموظف الموفد في بعثة دراسية او تدريبية سلفة على راتبه لاتتجاوز مجموع رواتبه لمدة البعثة او الرواتب المستحدّة لمدة ستة اشهر ايهما أقل م

ب - اذا كانت مدة البعثة اقل من اربعة اشهر فيجوز للمدير العام ان يمنح الموظف الموفد سلفةمياومات
 على راتبه بحيث لايتجاوز مقدارها العلاوات المقررة .

للاة ٥٦ – تطبق احكام نظام البعثات العلمية المعمول به على صائر المشؤون الاخرى المتعلقة بالمبعوثين في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام ،

المصل العاشر

صندوق الادخار

الله، ٥٧ ــ أ ــ ينشأ في المؤسسة صندوق ادخار يشترك حكما في عضويته المدير العام وجميع موظفي المؤسسة .

ب – يحسم من كامل الراتب الاساسي الشهري لكل عضو ثابع للصندوق (١٠٪) (عشرة بالمائسة) ويودع في الصندوق في حساب خاص باسم العضو .

◄ - لدفع المؤسسة شهريا لحساب العضو ماقيمته ١٠٪ (عشرة بالمائة) من كامل رائبه الشهري الاساسي

ه • يبدأ اشتراك الموظف في صندوق الادخار من تاريخ تثبيته في ملاك الحدمة الدائمة .

االة ٥٨ – تنظم جميع الشؤون الاخرى المتعلقة بصندوق الادعمـــار بتعليات يصدرها المجلس بمـــا في ذلك استثمار أموال الصندوق .

الفصل الحادى حشو

الاجراءات التأديبية

الدرجة ٥و٣ والموظفون الدة ٥٩ – اذا ارتكب الموظف محالفة للقوانين والانظمة والتعليات والقرارات المعمول بها او اقدم على اي تصرف جة غير المصنفين او حمل يمخل بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به او يعرقلها فعوقع عليه احدى العقوبات المسلكية التالية

أ • التنبيه الحلطي

ب - الاندار الحطي.

الحسم من الراتب الشهري الاساسي بما لايزيد هن وبعه في الشهر الواحد.

ه حجب الزيادة السنوية العادية .

٥ تأخير الترفيع

و . تنزيل الراتب
 ذ . تنزيل الدرجة .

ح • العزل .

الادة ٢٠ – أ – تفرض علموبات التنبيه والانذار والحسم من الراتب وحجب الزيادة السنوية العاديسة على جمهسع الموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة :

ب • تفرض عقوبات ناخير النرفيع وتنزيل الراتب وتنزيل للدرجة والغزل على جميع الموظفين بقـــرار من المجلس بناء على تنصيب اللجنة ه

- ج .. حدم اللياقة الصحية
 - د العزل
- مـ بلوغ سن الستين و للمجلس تمديد الحدمة في هذه الحالة لمدة لاقزيد عن محمس سنوات .
 - و ــ فقد الجنسية
 - ز الغاء الوظيفة
 - ح الوفساة
 - المادة ٦٦٪ أ ــ تقبل استقالة الموظف بقرار من المرجع المختص بالتعيين
- ب على الموظف الذي يرخب في تقديم استقسالته ان تكون الاستقـــالة خطية وعلى ان يستمر في ادا. واجباته الى ان يتحلم اشعارا خطيًا بقبولها .
- ج يجب على الموظف الذي يرغب في الاستقالة ان يقدم طلب الاستقالة قبل شهر على الاقـــل مـــن مے تاریخ نفاذها.
 - اللَّادة ٣٧٪ أ ﴿ اذَا انتهت محدمة الموظف في المؤسسة لاي سبب كان ماعدا العزل فيدفع له مايلي: ﴿
 - ١ المبالغ المتجمعة لحسابه في صندوق الادخار
 - ٣ الرواتب والعلاوات المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة
 - ٣ راتب الاجازة العادية المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة
- - و اتب الشهر الاخير عن كل سنة قضاها في خدمه المؤسسة.
- ب- اذا انتهت خدمة الموظف بالعزل فيدفع له مجموع مساهساته في صندوق الادخار فقط وعائداتهـــا وما ورد في البنود (٤،٣،٢) في الفقرة (أ) من هذه المادة.

الغصل الثالث عشر

المادة ٦٨ – يحدد المجلس حقوق المدير العام المالية وذلك في الحالات غير المحددة او المنصوص عليها في هذا النظام بم في ذلك المكافآت والعمويضات وعلاوات الالتقال والسفر اسوة بما يمنح لسائر الموظفين بمقتضى هذا النظام.

المادة ٢٩ ـــ أ ـــ تعتبر المدة التي امضاها الموظف في خدمة المؤسسة قبل صدور هذا النظام جزما لا يتجزأ منخدمته الفعلية في المؤسسة ه

المادة ٦١ ــ أ ــ يعزل الموظف في احمد الاحوال التالية :ـــ

١ – اذا صدر قرار من اللجنة التأديبية بعزله

٧ – اذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب ذلبا اخر و فرضت عليه علمو بة تنزيل الدرجة مرة ثانيه، أ ٣ ـــ اذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية او جنحة مخلة بالشرف كالسرقمة والاحتيال والاختلام

والنزوير والرشوة وصوء الاثتيان والشهادةالكاذبة اواية جريمة مخاة بالاخلاق العامة واكتسب

٤ - اذا حكم عليه بالحبس من محكمة اردنية مختصة في ابة جريمة اخرى لمدة شهرين على الاقل:

ب- تتخذ القرارات لتنفيذ اجراءات العزل في الحالات المنصوص عليها في البنـــود ٤٠٣٠٢ من الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل المرجع المختص بالتعيين ،

المادة ٣٢ – للمدير العام ان يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى اللجنة من مغادرة المملكة.

المادة ٦٣ ــ اذا اقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب ان لاتهخذ بحقه اي اجراءات تأديبيسة ناشئة عن النهمة الجزائية الموجهة اليه الا بعد ان يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية .

المادة ٣٤ ــ أ ـــ على المدير العام ان يكف يد الموظف عن العمل اذا احيل الى اللجنة اوالى المدعيالعام اوالى الهكمة . ب للموظف المكفوفـــة يده عن العمـــل الحق في ان يتقاضى نسبة من مجموع ما يتقاضاه من رانب وهلاوات لاتزيد عن النصف ، حسباً يقرره المدير للعسام وذلك عن كامل المدة المكفوفة بد

 اذا برىء الموظف الموقوف عن العمل من التهم الموجـــه اليه يستحق راتبه كاملا مع العلاوات عن إ المدة التي او تف فيها عن العمل :

واذا لم تُسفر الاجراءات المتخذه بحقه عن عزله او الاستغناء عن خدماته فيستحق راتبه كاملام العلاوات عن المدة التي اوقف فيها عنالعمل اذا كانت تلك المدة ستة اشهر اواقل : اما اذا زادت مدة وقفه عن العمل عن ستة اشهر فيعطى راتبه الكامل مع العلاوات عن الستة اشهر الاولى ونصف الراتب مع نصف العلاوات عن المدة الزائدة عن الستة اشهر .

الفصل الثاني حشر

انتهاء الخدمسة والمكافآت

الله ١٥٠ - تعتبر خدمة الموظف منتهية في احدى الحالات التالية : __

أ – قبول الاستقالة

ب- فقد الوظيفه



1949/4/1

الرانب ليتلاءم مع الزيادات السنوية المقررة فيه .

لمادة ٧٠ – للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اصدار اي تعليمات يراها ضرورية لتطبيق احكام هذا للنظام .

ا تحسين بن طلا

وزير الاعلام ووزير الانشاء والتعمير السياحسة والاثار رئيس الوزراء ووزيسر ووزير دولةالشؤون الخارجية بالوكالة الخارجيسة والنفياع غالب بركسات عدنسان ابو عوده مضر بسدران وزير الاوماف والشؤون المتمويـــــن والمقدسسات الاسسلامية

وزير المدل ووزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء بالوكالة مزوآن المقلسم عصام العجلوني احمد عبد الكريم الطراونه

الصناعة والتجارة التتلمة واللسباب نجم الدين الدجاني الشريف فواز شرف ابراهيم ايسوب عيد الرؤوف الروابده

الداخليـــة سليمان عسرار وزير الزراعــة ووزير وزير الاشسغال العامة وزيــــر سعيد التسل محمد الدباس

تصحيح خطأ

ا ـ أ ـ وردت في البند (٢) من المادة (٢) من النظام رقم (٦٣) لسنة ١٩٧٩ المعدل لنظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك المنشور علىالصفحة(١٢٢١) من عدد الجريدة الرسمية ٢٨٦٥ الصادر بقاريخ ١٩٧٩/٦/١٦ ١٩٧٩ عبارة : هـ يشترط في عضوية الهيئة التدريسية : . . الخ ـ خطأ والصواب هو : ـــ

ه ـ يشترط في عضو الهيئة التدريسية . . . الخ

ب – كما وردت في الفقرة (ب) من المادة (٣) من النظام نفسه في السطر الرابع من الصفحة (١٢٢٢) من نفس المدد ،

عبارة : بنسبة عمله الفعلي ــ خطأ

والصواب هو : ـــ

بنسبة عبشم الفعلي

٢- وردت في المادة (٣) من النظام رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ نظام صندوق الاستثمار لجامعة اليرمـــوك المنشور في هدد الجريدة اارسمية (٢٨٦٨) الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٧/١ على الصفحة (١٣٢٨) ، عبارة : (دمم ارجه النشاط المختلفة) _ خطأ

و**الص**واب هو : ـــ

(دعم اوجمه النشاط المحتلفة)

X2 E X